



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด
อำเภอกระบี่ จังหวัดระนอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหมอไทร จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	๓
๔.ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด	๓
๕.แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด	๕
๖.แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗
- โครงการ/กิจกรรม	
- รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	
- งบประมาณ	
- ระยะเวลาดำเนินการ	
๗.การติดตามและประเมินผล	๑๑

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด อำเภอกะบุรี จังหวัดระนอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด

วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์กรการบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จึงได้จัดทำแผนการ พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์กรการบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลน้ำจืด อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง ในการปฏิบัติราชการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์กรการบริหารส่วนตำบลน้ำจืด มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์กรการบริหารส่วนตำบลน้ำจืด มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีการรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใน บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับ งานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและ จริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์กรการบริหารส่วนตำบลน้ำจืด สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิต และการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลน้ำจืดได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) “บุคลากรมีคุณภาพ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุขกับ องค์กร มุ่งความสำเร็จสู่ของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ”

๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ทุกส่วนราชการ ให้มี สมรรถภาพ มีความรู้ มีความทักษะ ในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้ได้มากที่สุด

๒) เสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบ

๓) มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง มีความรัก ความสามัคคี กันในองค์กร เพื่อการทำงานที่มีความเต็มใจ มีความสุข และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) พัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประโยชน์สูงสุด

๓.๓ ค่านิยม

มีคุณธรรม ทำงานโปร่งใสสร้างสรรค์ทันสมัย ใส่ใจประชาชน

๓.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๓.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาองค์ความรู้ในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ความโปร่งใสในระบบบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร

๔. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

ภารกิจหลัก

(๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

(๒) ด้านการส่งเสริมการศึกษา

(๓) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

(๖) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๗) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

(๙) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

อำนาจหน้าที่

- (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - ๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
 - ๓) การผังเมือง
 - ๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
 - ๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
 - ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - ๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๔) การจัดการศึกษา
 - ๕) การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
 - ๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 - ๗) การส่งเสริมกีฬา
 - ๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 - ๒) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิช
 - ๓) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
 - ๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
 - ๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - ๒) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

- ๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ๓) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๗) ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 - ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
 - ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
 - ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหม่อไทร มีความสอดคล้องกับ ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาองค์ความรู้ในสายอาชีพ

การพัฒนาบุคลากรให้เป็น "คนเก่ง" นั้น ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จึงเน้นให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ของบุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

๑) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยตรง คือ ๑) การพัฒนาความรู้ความสามารถ (knowledge) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ๒) การพัฒนาทักษะ (Skill) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและ ๓) การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๓) การพัฒนาช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาตนเอง (Self Development) การสอนงาน (Coaching) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายงานเป็นโครงการอย่างมีความหมาย (Project Assignment) เป็นต้น ซึ่งจะทำบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหม่อไทรเกิดประสิทธิภาพ ทัวถึง และตรงกับความต้องการของบุคลากรมากขึ้น โดยใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด

๔) การบูรณาการพัฒนาศักยภาพบุคคล การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แนวทางตามยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีความผันผวน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ ได้แก่

- ๑) การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และ สถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน
- ๒) บุคลากรมีสมรรถนะที่

เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน ๓) การพัฒนาทักษะด้านภาษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ภายใต้การแข่งขันด้านแรงงานในเวทีโลก โดยมุ่งเน้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด และ ๔) บุคลากรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจแรงงานสังคม การเมือง วัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

ประเด็นที่ ๓ ความโปร่งใสในระบบบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด มุ่งเน้นการบริหารจัดการ องค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ เพื่อสร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ ๔ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร

เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด มีขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน มีความรัก ความสามัคคีกันในองค์กร เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

๖.แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
				ไตรมาส ที่ ๑	ไตรมาส ที่ ๒	ไตรมาส ที่ ๓	ไตรมาส ที่ ๔
๑.การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด							
๑	การวางแผนกำลังคน	- ทบทวน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการและเกิดผลดีต่อประชาชน	ไม่ใช้งบประมาณ				
๒	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก	ไม่ใช้งบประมาณ				
๓	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส	๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๒.แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ๓.ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินที่กำหนดตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมินและแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	ไม่ใช้งบประมาณ				

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
				ไตรมาส ที่ ๑	ไตรมาส ที่ ๒	ไตรมาส ที่ ๓	ไตรมาส ที่ ๔
๒.การพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนท้องถิ่น							
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	- ส่งเสริมให้ ข้าราชการใหม่เข้าร่วมฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐				↑
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการสังคมและบัญชี หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้าอบรมเพื่อหาความรู้ในแต่ละตำแหน่ง เพื่อมาพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ	๑๕๐,๐๐๐				↑

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
				ไตรมาส ที่ ๑	ไตรมาส ที่ ๒	ไตรมาส ที่ ๓	ไตรมาส ที่ ๔
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลนำจิตมีคิความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๒๐๐,๐๐๐				→
๔	จัดกิจกรรมต่อต้านทุจริตคอร์รัปชั่นในองค์กรและมอบนโยบาย No Gift Policy (นโยบายไม่รับของขวัญ)	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลนำจิต มุ่งเน้นการบริหารจัดการ องค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นในทุกรูปแบบเพื่อสร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	ไม่มีงบประมาณ		→		
๕	กิจกรรมโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมกับการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลนำจิต มุ่งเน้นการบริหารจัดการ องค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นในทุกรูปแบบเพื่อสร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	๑๕,๐๐๐			→	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๖	กิจกรรมประเมินผลความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์กรบริหารส่วนตำบลน้ำจิต	- เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรบริหารส่วนตำบลน้ำจิต มีขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน มีความรัก ความสามัคคีกัน องค์กร เนื่องจากเรามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป	ไม่ใช้งบประมาณ			↑	
๗	กิจกรรมโครงการยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน	- เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรบริหารส่วนตำบลน้ำจิต มีขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน มีความรัก ความสามัคคีกัน องค์กร เนื่องจากเรามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป	ไม่ใช้งบประมาณ			↑	

๗. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

